Rapport annuel de gestion
2011-2012
Commissaire à la déontologie policière

Cette publication est rédigée par le
Commissaire à la déontologie policière

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin désigne les personnes des deux sexes

Dépôt légal – 2012
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : (PDF) 978-2-550-65772-9
ISBN-13 : (imprimé) 978-2-550-65773-6
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2012

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du Commissaire à la déontologie policière.

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2012.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre de la Sécurité publique,

Original signé

Stéphane Bergeron

Québec, novembre 2012

Monsieur Stéphane Bergeron
Ministre de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2011-2012.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Claude Simard, avocat

Québec, septembre 2012

Message du Commissaire XI

Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport XIII

PARTIE UN : Présentation du Commissaire à la déontologie policière

1.1 La mission 1
1.2 Le contexte 2
1.3 Les valeurs 3
1.4 L'environnement juridique 3
1.4.1 La *Loi sur la police* 3
1.4.2 Le *Code de déontologie des policiers du Québec* 3
1.5 La clientèle, les partenaires ou les intervenants 4
1.5.1 La clientèle 4
1.5.2 Les partenaires ou intervenants 4
1.6 La composition et l'organisation 5
1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint 5
1.6.2 Le personnel du Commissaire 5
1.7 L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière 6

PARTIE DEUX : Faits saillants

2.1 Accessibilité aux services 7
2.2 Performance de l'organisation 7
2.3 Développement de l'approche préventive 8

PARTIE TROIS : Rappel de la déclaration de services aux citoyens et des orientations stratégiques 9

PARTIE QUATRE : Réalisations

4.1 Accessibilité des services 11
4.1.1 Le site Internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière 11
4.1.2 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens 11
4.1.3 Le développement de nos communications externes 12

4.2 Processus de traitement des plaintes 13
4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers 13
4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police 14
4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers 15
4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais 16
4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique 18
4.2.6 Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances 20

4.2.7 Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais 22
4.2.8 Les décisions prises suite à une demande de révision 25
4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière 26
4.2.10 Les demandes d'excuse des policiers 27

4.3 Développement de l'approche préventive 29
4.3.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation 29
4.3.2 La diffusion des règles déontologiques 29
4.3.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants 30

PARTIE CINQ : Ressources

5.1 Les ressources humaines 31
5.2 Les ressources financières et la facturation des services 32
5.3 Les ressources informationnelles 33

PARTIE SIX : Bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques

6.1 L'accès à l'information 35
6.2 La protection des renseignements personnels 35
6.3 Le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée 36
6.3.1 Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial 36
6.3.2 L'éducation aux droits et l'accès aux recours déontologiques 38
6.4 L'accès aux services pour les personnes handicapées 38
6.5 La politique linguistique 38
6.6 L'éthique et la déontologie 39
6.7 Le développement durable 39
6.7.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice 39
6.7.2 Les commentaires ou recommandations du Commissaire au développement durable 42
6.8 Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises 42
6.9 La politique de financement des services publics 42
6.10 Le développement de la main-d'œuvre 43
6.11 Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail 44
6.12 La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi 44

ANNEXES

Annexe 1	Le *Code de déontologie des policiers du Québec*	49
Annexe 2	Le diagramme de cheminement d'une plainte	53
Annexe 3	Le *Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint*	55
Annexe 4	Synthèse des résultats 2011-2012 du Plan stratégique 2009-2013	57
Annexe 5	Informations exigées par le paragraphe 4 a) de l'article 2 du Règlement sur la diffusion	59

MESSAGE DU COMMISSAIRE

C'est à toute fin pratique une année d'intégration de nouvelles ressources humaines qui s'achève au sein de notre institution.

Alors que le nombre de plaintes reçues ne cesse de s'accroître, on constate une incidence directe sur le délai moyen du traitement de nos dossiers qui a connu une hausse cette année.

Dans ce contexte, nous avons révisé nos procédés et implanté une nouvelle application informatique qui permettra d'améliorer la qualité et la célérité de nos services.

Par ailleurs, on notera que l'accessibilité à notre organisation a connu un essor avec l'augmentation de la fréquentation de notre site Internet et de l'utilisation de nos services en ligne.

J'ai le plaisir de déposer ce rapport qui témoigne des résultats des travaux exécutés au cours des derniers mois.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Claude Simard, avocat

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

Déclaration du Commissaire à la déontologie policière

Les informations contenues dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assuré de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le rapport annuel de gestion 2011-2012 du Commissaire à la déontologie policière :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- présente les résultats de nos réalisations en regard de sa déclaration de services aux citoyens, de nos axes stratégiques et du plan annuel de gestion de dépenses;
- soumet des données exactes.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2012.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Claude Simard, avocat

Québec, juillet 2012

PARTIE UN

Présentation du Commissaire à la déontologie policière

1.1 LA MISSION

Le système de déontologie policière assure l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. Ce code détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public. Il s'applique aussi aux policiers du Québec lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire et, dans une certaine mesure en raison d'adaptations nécessaires, aux policiers d'autres provinces ou territoires qui sont autorisés, en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi, à exercer leurs fonctions au Québec.

Deux autorités de surveillance civile indépendantes le composent :

- le Commissaire à la déontologie policière;
- le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique).

Le Commissaire a une mission déterminante au sein de ce système, car au terme de l'aide accordée aux citoyens pour formuler leur plainte, de l'examen préliminaire des plaintes, de la conciliation des parties, de l'enquête sur les allégations formulées par les plaignants et de l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière, il dispose à son seul niveau de plus de 90 % du volume des plaintes dont le système déontologique est saisi. En outre, à la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Toutefois, il est important de souligner que le Commissaire ne peut se saisir de lui-même d'une affaire, de sorte qu'il ne peut agir sans une plainte d'une personne, une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique ou une décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au code de déontologie.

De plus, il convient de faire observer que les décisions du Commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure, selon le cas, de révision interne ou externe.

Enfin, on remarquera que le Commissaire peut faire des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et formuler des observations pour améliorer la conduite d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier.

Par ailleurs, on retiendra que le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé, chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'intimé constitue un acte dérogatoire au code de déontologie. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables à la Cour du Québec.

1.2 LE CONTEXTE

La sécurité est une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ceux-ci doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche constante d'un équilibre entre l'efficacité nécessaire au maintien de l'ordre et les droits et libertés précités.

De plus, force est de constater que l'intérêt pour les questions éthiques ne cesse de croître au fil des événements qui marquent l'actualité. En réaction, nos gouvernements veillent, notamment, à l'adoption de codes de conduite et à l'établissement de mécanismes pour en assurer l'application. L'assujettissement au système déontologique policier le 1er janvier 2005 des contrôleurs routiers et le 1er janvier 2009 des agents de protection de la faune sont, du reste, des avancées en ce sens.

Enfin, soulignons que depuis le 4 décembre 2009[1], les policiers québécois, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire, et les policiers d'autres provinces ou territoires autorisés en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi à exercer leurs fonctions au Québec, sont également soumis à la compétence du Commissaire.

Dans ces perspectives, il est indéniable que le système de déontologie policière se trouve conforté dans sa mission.

Par ailleurs, les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec tendent à générer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire se doit donc, plus que jamais, d'être sensible au phénomène et de s'ajuster à cette réalité, notamment en tenant compte de la problématique du « profilage racial ». À ce chapitre, signalons que le Commissaire participe aux actions initiées par le gouvernement dans le « Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée ».

Dans un autre ordre d'idées, le Commissaire demeure préoccupé par la compétence du système déontologique alors que bon nombre de situations susceptibles d'intérêt lui échappent, car l'exigence d'une plainte formelle pour lui permettre d'intervenir met en échec une surveillance civile effective de la police.

---

[1] *Loi modifiant la Loi sur la police concernant les pouvoirs extraterritoriaux des policiers*, L.Q. 2009, chapitre S-9.

Enfin, la modernisation de l'État québécois oblige évidemment à s'assurer de la qualité et de l'efficacité de nos opérations. Notre plan stratégique 2009-2013 devrait soutenir de constantes avancées pour répondre adéquatement aux attentes des citoyens en regard de notre institution.

1.3 LES VALEURS

Les valeurs qui guident le Commissaire et son personnel tout au long du processus déontologique sont les suivantes :

- la protection des droits des citoyennes et des citoyens et le développement de normes élevées de services et de conscience professionnelle chez les policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers;
- l'indépendance, l'impartialité et la transparence;
- le traitement rigoureux et efficace des plaintes, en favorisant pour ce faire la collaboration du plaignant et de tous les intervenants;
- la cohérence et la clarté des orientations, des positions et des décisions du Commissaire, de manière à entraîner l'adhésion à celles-ci ou de permettre qu'on puisse exercer ses droits à leur égard;
- la confidentialité des renseignements protégés par la loi qui sont confiés au Commissaire et à son personnel, notamment ceux ayant une incidence sur l'administration de la justice et de la sécurité publique.

1.4 L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

1.4.1 La Loi sur la police

La Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) institue le Commissaire à la déontologie policière, prévoit sa compétence, ses pouvoirs et devoirs ainsi que son organisation.

1.4.2 Le Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., 0-8.1, r. 1)

Adopté en vertu de l'article 135 de la Loi sur l'organisation policière (remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police), le Code de déontologie des policiers du Québec détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux et des contrôleurs routiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

1.5 LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES OU LES INTERVENANTS

1.5.1 La clientèle

Le Commissaire est au service de tous les citoyens.

La mission du Commissaire peut donc l'amener à dispenser des services à toute personne qui croit avoir été lésée par l'intervention d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un policier du Québec qui aurait exercé ses fonctions dans une autre province ou territoire, ou qui provenant de ces autres provinces et territoires aurait, en vertu d'une autorisation délivrée conformément à la loi, exercé ses fonctions au Québec.

Dans cette foulée, le Commissaire est par ailleurs susceptible d'intervenir auprès de tous les policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers.

1.5.2 Les partenaires ou intervenants

Les opérations régulières, la définition de nouvelles mesures, la modification, la correction ou l'implantation de celles déjà arrêtées, engendrent maintes discussions et amènent la collaboration de plusieurs partenaires ou intervenants, dont voici la liste sommaire :

- les associations de victimes;
- les organismes voués à la représentation des minorités;
- la direction des services de police et des organismes dont le personnel est assujetti au système déontologique;
- les associations de chefs de police;
- les associations et fraternités policières;
- les Conseils de bande autochtones et les autorités qui sont constituées par eux pour gérer ou surveiller les services de police habilités;
- les institutions et les organismes gouvernementaux qui procèdent à des enquêtes incidentes aux plaintes déontologiques (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Protecteur du citoyen, Coroner, Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), etc.);
- le Comité de déontologie policière;
- la Cour du Québec;

- le ministère de la Sécurité publique;
- le ministère de la Justice;
- les formateurs en matière policière, dont l'École nationale de police du Québec.

1.6 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

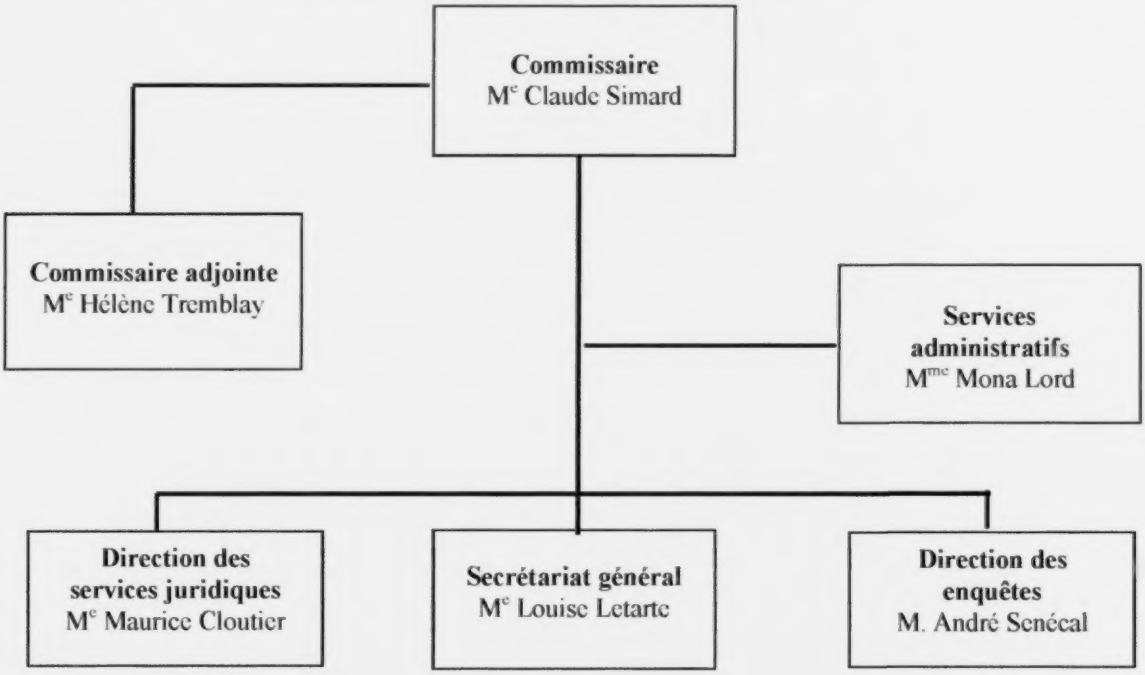
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

1.6.2 Le personnel du Commissaire

Le Commissaire a pu compter pendant cet exercice financier sur la collaboration et l'expertise de 31 employés réguliers et de 3 employés occasionnels, répartis au sein de trois directions décentralisées géographiquement dans deux bureaux, l'un à Québec (17 personnes), l'autre à Montréal (17 personnes).

1.7 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE



PARTIE DEUX

Faits saillants

2.1 ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

- Nous avons, encore cette année, consacré beaucoup d'efforts à l'application de notre stratégie de communication, effectuant de façon assidue nombre de démarches auprès d'organismes d'aide et de défense des droits et libertés des citoyens, en participant à des séances d'information ou en offrant des cours de formation.

- La fréquentation de notre site Internet témoigne sans conteste de l'intérêt des citoyens à l'endroit du Commissaire, celle-ci s'étant accrue de 12,4 % au cours du dernier exercice financier (53 387 visites).

- Or, c'est toujours près de 80 % des plaintes reçues qui ont été déposées au moyen des services en ligne disponibles sur notre site Internet.

- Dès lors, encore cette année, le nombre de plaintes reçues atteint un nouveau sommet (2 108 plaintes, soit une hausse de 6,95 %).

2.2 PERFORMANCE DE L'ORGANISATION

- La charge de travail toujours plus lourde, le développement des compétences des nouveaux membres du personnel du Commissaire rendent ardue l'atteinte d'une cible de traitement des dossiers dans les limites fixées par la loi. Aussi, on remarquera que le délai d'examen initial et d'orientation des plaintes est passé à 73,7 jours.

- Toutefois, le nombre de conciliations décrétées a augmenté, passant ainsi à 721, le délai moyen de règlement étant de 69 jours. Le taux de succès en conciliation demeure très satisfaisant atteignant les 80,2 %.

- Le Commissaire a conduit des enquêtes dans 148 de ses dossiers. Celles-ci ont été conduites dans un délai moyen de 232 jours.

- Enfin, ce sont 61 dossiers qui auront été déposés devant le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique). Les procédures instituées par le Commissaire visent 121 policiers.

2.3 DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

- Recommandation du Commissaire adressée aux directeurs des services de police concernant :
    - La priorité accordée par les répartiteurs aux appels entrants.
    - La fouille pour fins d'identification d'une personne interpellée pour une infraction à une loi ou à un règlement de juridiction provinciale.
- Formations dispensées aux nouvelles cohortes de policiers, de constables spéciaux, d'agents de protection de la faune ainsi qu'aux membres enquêteurs de l'UPAC.
- Formation pratique en matière de conciliation présentée aux nouvelles cohortes de policiers à l'École nationale de police du Québec.
- Participation du Commissaire à la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec.
- Rencontres d'information et d'échanges avec les directeurs de services de police, leurs responsables des affaires internes et formateurs.

PARTIE TROIS

Rappel de la Déclaration de services aux citoyens et des orientations stratégiques

Le Commissaire et son personnel sont conscients de la responsabilité importante qui leur incombe pour favoriser l'amélioration de la qualité des services en matière de déontologie policière au Québec.

Aussi, afin de bien servir la population et de nous améliorer, nous nous engageons principalement, dans notre Déclaration de services aux citoyens[2], à :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles établies par la loi et la jurisprudence;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles;
- diriger vers les services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;
- faciliter l'expression des attentes et commentaires à l'endroit de nos services;
- protéger les informations et documents qui doivent demeurer confidentiels.

Dans cette optique, prenant en compte le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du *Plan de modernisation de l'État 2004-2007* et le bilan des réalisations de notre Plan stratégique 2006-2009, un *Plan stratégique du Commissaire à la déontologie policière 2009-2013* a été adopté et déposé à l'Assemblée nationale le 17 novembre 2009. Les orientations stratégiques retenues sont :

- favoriser la participation des citoyens au système de surveillance civile de policiers, d'agents de protection de la faune, de constables spéciaux et de contrôleurs routiers du Québec;

[2] *Cette déclaration de service peut être consultée sur le site Internet du Commissaire.*

- soutenir le développement de normes élevées de conscience professionnelle et d'une culture de respect des règles déontologiques au sein des services policiers;

- offrir des services efficaces et performants.

Conséquemment, ce rapport annuel de gestion rend compte des réalisations eu égard aux engagements de notre Déclaration de services aux citoyens et sous chacune des trois orientations stratégiques précitées.

Par ailleurs, on trouvera à l'annexe 4 une synthèse annuelle des résultats de notre Plan stratégique 2009-2013.

4.1 ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

4.1.1 Le site Internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière

Depuis le 17 septembre 2004, les services gouvernementaux Web en déontologie policière, soit ceux du Commissaire et du Comité de déontologie policière, sont regroupés sous la même adresse pour offrir une information plus complète et accessible. Ce site a été revu en profondeur en 2007 afin de, notamment :

- permettre l'exercice des droits en ligne;
- faciliter la compréhension du système de déontologie policière ainsi que la portée des devoirs et normes de conduite des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux et des contrôleurs routiers;
- diffuser les décisions récentes du Comité;
- rendre le calendrier des audiences plus convivial.

Or, les statistiques disponibles tendent à démontrer que nous avons atteint tous nos objectifs. En effet, la fréquentation de notre site est à la hausse cette année de 12,4 % (53 387 visites). En plus, soulignons que ce sont près de 80 % des plaintes reçues qui ont été déposées en ligne.

4.1.2 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens

Le Commissaire a, au cours des dernières années, mis en place des ressources et développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Ainsi, du lundi au vendredi, pendant nos heures d'ouverture aux bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur de garde est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les informer sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

On notera toutefois qu'aucun suivi spécifique n'est mis en œuvre permettant de s'assurer de la qualité et de la conformité des engagements pris à ces égards dans notre déclaration de services aux citoyens.

Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région.

Aussi, cette année, 4 827 demandes ont été traitées lors de 594 entrevues et 4 233 appels téléphoniques.

AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	Montréal	*Québec*	*Montréal*	*Québec*	
2007-2008	**1 179**	**2 224**	**220**	**94**	**3 717**
2008-2009	**1 340**	**2 526**	**241**	**126**	**4 233**
2009-2010	**1 760**	**3 306**	**276**	**143**	**5 485**
2010-2011	**2 249**	**4 024**	**289**	**386**	**6 948**
2011-2012	**1 161**	**3 072**	**246**	**348**	**4 827**

4.1.3 Le développement de nos communications externes

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour s'assurer de leur soutien tout au long du processus. D'ailleurs, ces derniers sont malheureusement trop souvent habités d'une certaine crainte de représailles. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit-il d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités.

Devant le contexte social actuel au Québec, le Commissaire se doit d'assurer aux membres des communautés ethniques, une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard.

De plus, le besoin de développer davantage nos communications avec les minorités visibles découle, notamment, de la problématique du « profilage racial ». Il est donc essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de la discrimination raciale ou du racisme, connaissent l'existence de leurs recours en déontologie policière et ne craignent pas de les exercer.

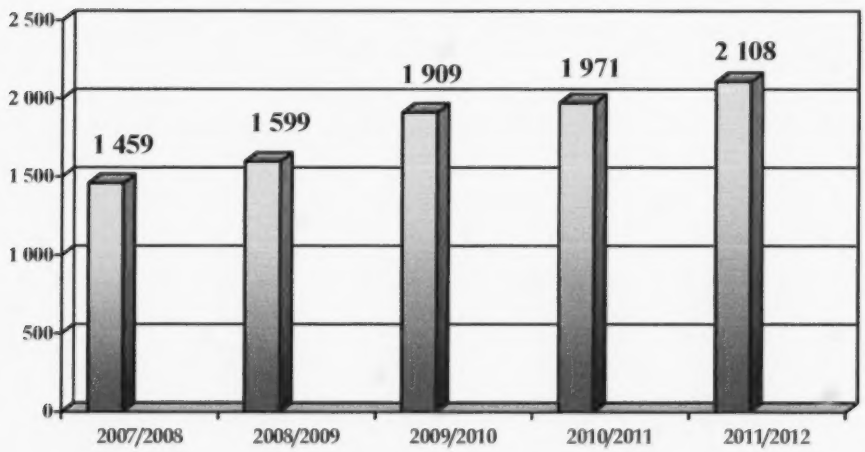
Aussi, plusieurs actions ont été réalisées pour établir des liens avec les différentes communautés culturelles. L'institution a, entre autres, gardé contact avec la Ligue des Noirs du Québec et le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

4.2 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers

Les plaintes reçues cette année ont augmenté de 7,0 % pour un total de 2 108 plaintes en déontologie policière. Il s'agit d'une hausse sans précédent qui constitue un sommet depuis l'instauration de notre institution.

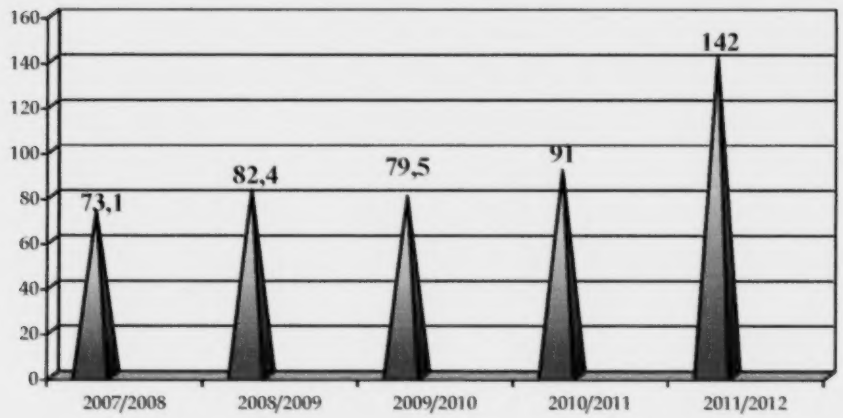
PLAINTES REÇUES



Malgré l'augmentation des plaintes, plus de 80 % d'entre elles sont toujours réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins. Toutefois, on remarquera que les délais de traitement globaux moyens de nos dossiers ont augmenté. Une charge de travail toujours plus imposante et l'arrivée de nouveaux employés, dont le développement des connaissances demeure à parfaire, pourraient en être les causes.

DÉLAIS GLOBAUX DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DU COMMISSAIRE

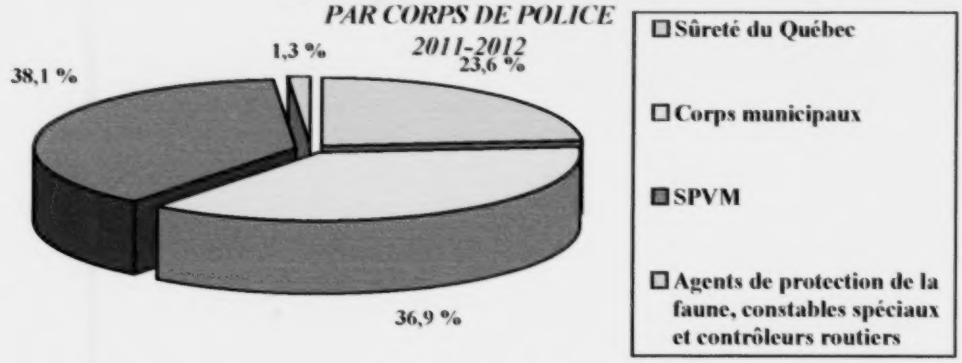
TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police et autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire

L'expérience démontre que le nombre de plaintes reçues par corps de police d'une année à l'autre est généralement une donnée peu significative, de sorte que les statistiques présentées ici visent simplement à donner une idée générale de la répartition des plaintes pour chacune des grandes catégories retenues pour constituer des ensembles suffisamment représentatifs, soit la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, les autres corps de police municipaux, les agents de protection de la faune, les constables spéciaux et les contrôleurs routiers.

RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE 2011-2012



4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers

La diversité des incidents à l'origine des plaintes et des motifs soulevés rend complexe la présentation de statistiques sur les reproches formulés à l'endroit des policiers.

En pratique, une donnée néanmoins pertinente et qui est, incidemment, colligée systématiquement par le Commissaire, répartit les reproches formulés en fonction de chacun des articles du *Code de déontologie des policiers du Québec*.

REPROCHES FORMULÉS
CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE DU QUÉBEC
2011-2012

ARTICLE 5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	**51,6 %**
ARTICLE 6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	**33,7 %**
ARTICLE 7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	**10,6 %**
ARTICLE 8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	**0,5 %**
ARTICLE 9	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.	**0,4 %**
ARTICLE 10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	**1,4 %**
ARTICLE 11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	**1,8 %**

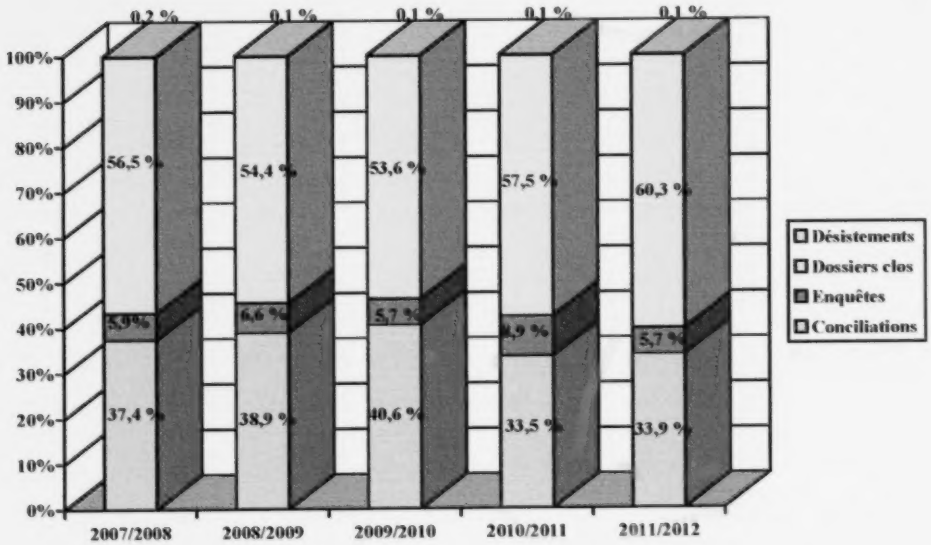
4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais

À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information et les précisions qui lui sont communiquées par le plaignant ainsi que les documents opérationnels policiers et judiciaires disponibles.

Ainsi, c'est à la lumière des informations recueillies qu'une décision opportune est prise conformément à la loi : clore le dossier, le référer en conciliation ou en enquête.

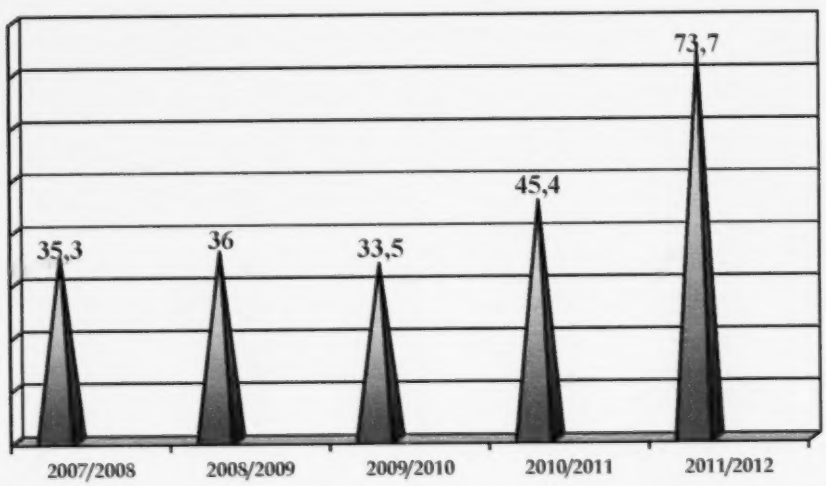
On notera toutefois que le délai moyen de traitement de nos dossiers à cette étape s'est accru cette année. Cette augmentation est conséquente au changement intervenu au sein du personnel du Commissaire et à la charge accrue que représente l'augmentation du nombre de dossiers reçus.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE



DÉLAIS DANS LESQUELS SONT PRISES LES DÉCISIONS SUITE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

À la suite de son examen préliminaire, lorsqu'un dossier est clos, c'est soit que la plainte ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique, soit que, malgré qu'il ait été recontacté formellement, le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte, soit que la plainte est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi ou, enfin, que les circonstances particulières révélées par l'examen ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Les statistiques répertoriées ici rendent compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir soulevé des reproches sous plusieurs aspects, de sorte que nous n'avons retenu aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

Il faut observer que la décision prise de clore un dossier à la suite de son examen préliminaire est dûment motivée par écrit et qu'elle est sujette, à la demande du plaignant, à une procédure transparente de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.2.8 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES DOSSIERS SONT CLOS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

Conditions d'application du système déontologique

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Prescription	**9,3 %**	**8,0 %**	**5,5 %**	**9,6 %**	**7,9 %**
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	**1,4 %**	**0,1 %**	**1,4 %**	**1,2 %**	**1,2 %**
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	**1,7 %**	**0,7 %**	**1,0 %**	**0,6 %**	**0,3 %**
Problème systémique au sein du corps de police ou autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. : efficacité ou qualité des services en général)	**0,2 %**	**0,1 %**	**0,3 %**	**0,7 %**	**0,2 %**
Pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (ex. : membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.)	**0,6 %**	**0,6 %**	**1,9 %**	**1,9 %**	**1,4 %**

Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant relativement à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Désistement ou retrait de plainte	**0,2 %**	**0,1 %**	**3,6 %**	**4,9 %**	**5,6 %**
Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'examen (ex. : de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)	**6,2 %**	**4,8 %**	**8,5 %**	**5,9 %**	**14,1 %**
Objection à la conciliation sans motif valable	**0,5 %**	**0,1 %**	**0,1 %**	**0,6 %**	**1,3 %**

Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	**1,2 %**	**1,1 %**	**1,9 %**	**0,3 %**	**1,7 %**
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	**15,8 %**	**22,2 %**	**18,9 %**	**19,3 %**	**17,5 %**
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	**31,7 %**	**25,4 %**	**25,1 %**	**26,2 %**	**17,7 %**
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	**13,5 %**	**15,7 %**	**13,6 %**	**13,4 %**	**11,9 %**
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	**0,5 %**	**1,1 %**	**0,7 %**	**0,6 %**	**1,2 %**
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	**3,2 %**	**4,8 %**	**3,9 %**	**5,1 %**	**7 %**
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	**8,1%**	**6,9 %**	**6,4 %**	**7,6 %**	**10,5 %**
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour régler le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	**5,9%**	**8,3 %**	**7,2 %**	**2,1 %**	**0,5 %**
TOTAL DES TROIS TABLEAUX	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

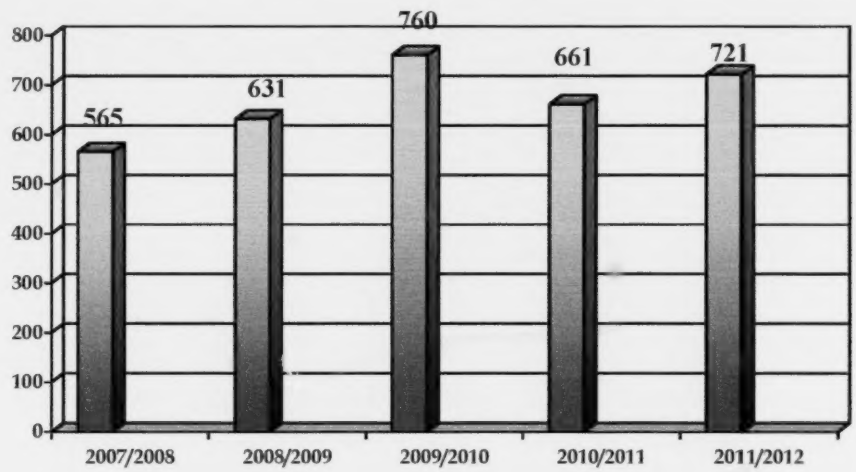
4.2.6 Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mises à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des matières graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Ce processus qui a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers a largement démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois d'un délai de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation est inappropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut : accueillir la demande et soumettre la plainte en enquête; rejeter les motifs, maintenir le dossier en conciliation et désigner un conciliateur ou décider de rejeter la plainte à la suite d'un refus du plaignant de participer à la conciliation. Cette dernière mesure permise par la loi, n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours, après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

Enfin, signalons que des conciliations sont aussi décrétées à la suite de la décision du Commissaire d'accorder une demande de révision et, avec l'accord des parties, en cours ou au terme d'une enquête.

CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES

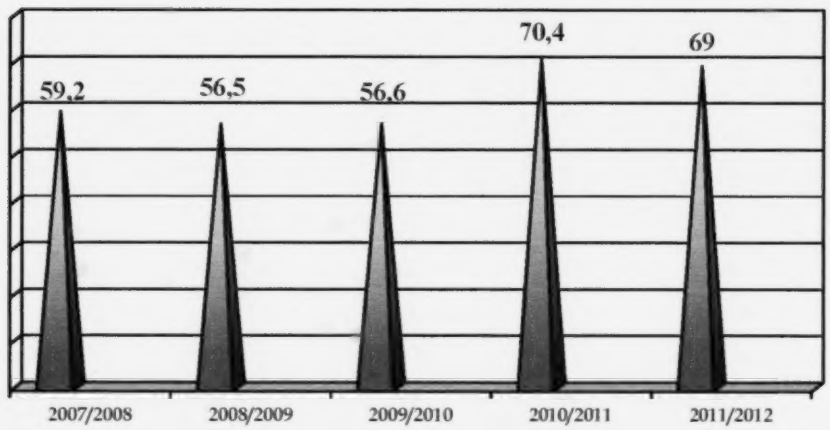


À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

Malgré, l'augmentation constatée cette année, le délai moyen pour tenir les séances demeure acceptable. De plus, soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi.

DÉLAIS DE CONCILIATION

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

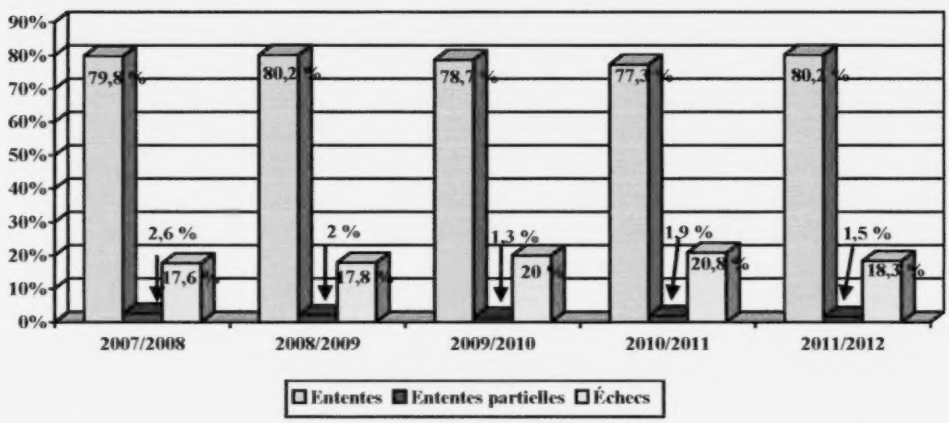


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Difficulté de rejoindre une partie	**6 %**	**7 %**	**9,9 %**	**9,5 %**	**7,9 %**
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	**53 %**	**49,5 %**	**38,8 %**	**45 %**	**44,7 %**
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	**24,3 %**	**20,1 %**	**25,2 %**	**21,9 %**	**22 %**
Remise justifiée de la séance fixée	**9,4 %**	**7,8 %**	**17,7 %**	**10,6 %**	**12,1 %**
Autres motifs	**7,3 %**	**15,6 %**	**8,4 %**	**13 %**	**13,3 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

De plus, on remarquera que le taux de succès des séances de conciliation est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 80,2 %. Ceci confirme à nouveau la pertinence et l'efficacité de ce mode de règlement non judiciaire des conflits en déontologie.

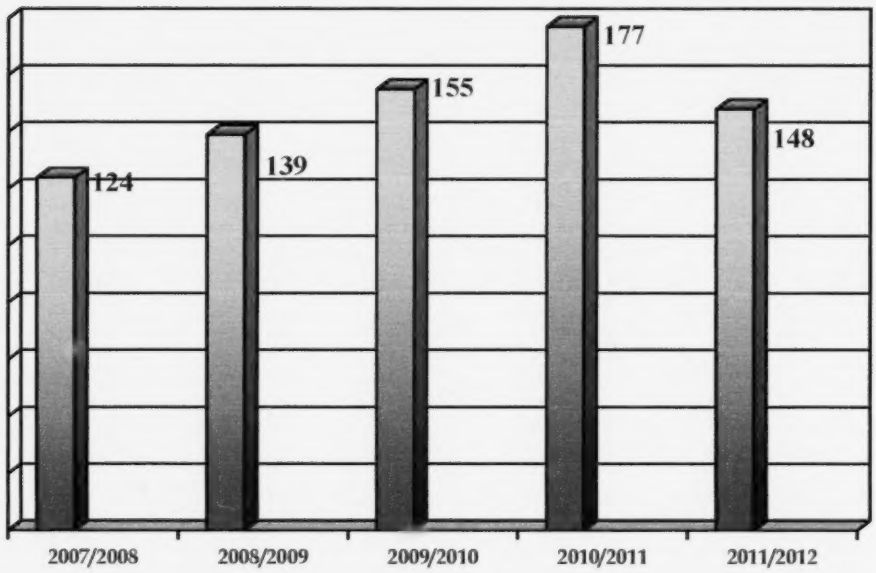
TAUX DE SUCCÈS DES SÉANCES DE CONCILIATION



4.2.7 Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais

L'enquête est une mesure d'exception. Cette décision est réservée à la compétence du Commissaire lorsqu'il estime qu'une plainte est d'intérêt public, notamment lorsqu'elle implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne, une situation où la confiance du public peut être gravement compromise, une infraction criminelle ou une récidive. De plus, tel qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

ENQUÊTES DÉCRÉTÉES



L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de six mois[3] pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

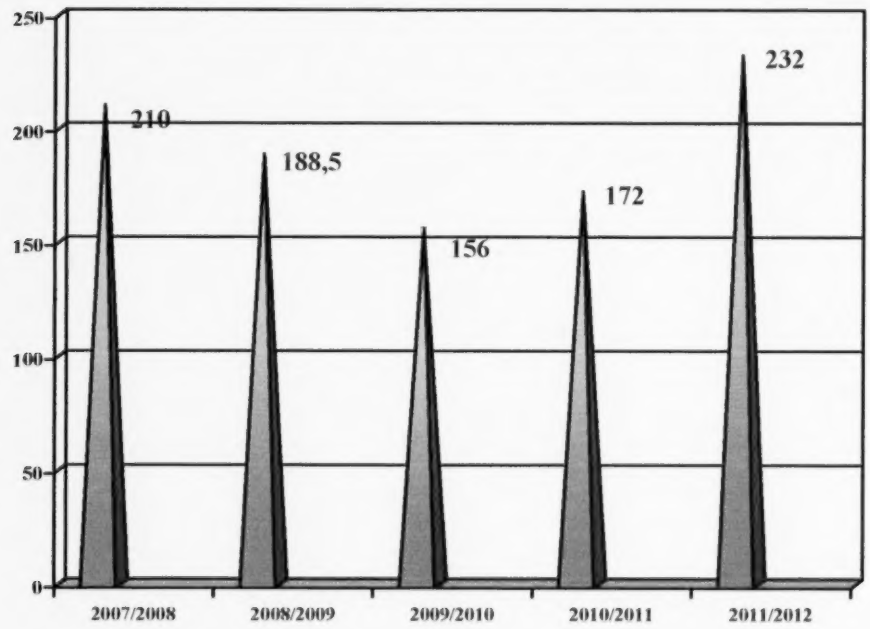
Il y a eu dépôt de 148 rapports d'enquête cette année et le délai moyen des enquêtes a été de 232 jours. Ce délai moyen exclut 26 enquêtes reliées à des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels nous n'avons aucun contrôle quant à leur durée.

On notera toutefois que 57 % des enquêtes ont été complétées dans un délai de 188 jours.

[3] *Loi modifiant la Loi sur la police concernant les pouvoirs extraterritoriaux des policiers*, L.Q. 2009, chapitre S-9, a. 8.

DÉLAIS DES ENQUÊTES

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

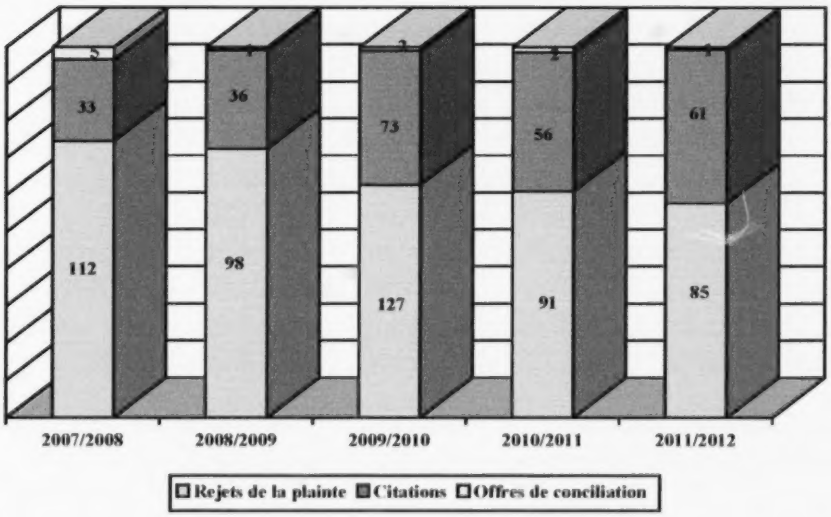


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS EN ENQUÊTE

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	**35 %**	**11,5 %**	**35 %**	**28 %**	**36 %**
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	**39 %**	**41,5 %**	**23 %**	**22 %**	**14 %**
Délai nécessaire pour obtenir des documents	**8 %**	**18,5 %**	**13 %**	**14 %**	**12 %**
Autres motifs	**18 %**	**28,5 %**	**29 %**	**36 %**	**38 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider d'offrir aux parties la conciliation, de rejeter la plainte ou de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTE



Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Néanmoins, les délais décisionnels après enquête sont l'objet de vives préoccupations. En pratique, l'expérience des dernières années démontre que 60 jours de délai devraient constituer une cible raisonnable à cette étape du processus. Ainsi, notre délai moyen a été cette année de 52,3 jours, si on fait exception de deux dossiers pour lesquels on attendait l'issue de procédures judiciaires en cours.

4.2.8 Les décisions prises à la suite d'une demande de révision

Lorsque le Commissaire rejette la plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en lui soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours. Lorsqu'il infirme la décision initiale, le Commissaire peut rendre la décision qui convient le mieux à l'étape où en est rendu le dossier.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties ainsi qu'aux directeurs des services de police.

DÉCISIONS DU COMMISSAIRE SUITE À UNE DEMANDE DE RÉVISION

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Confirmées	188	242	253	265	188
Infirmées	11	12	9	33	41
TOTAL	199	254	262	298	229

Par ailleurs, lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Il dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Au terme de son examen, le Comité peut confirmer la décision du Commissaire, lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité si on veut obtenir les données disponibles à ces égards.

4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie.

DOSSIERS DÉPOSÉS EN CITATION

	2007-2008	*2008-2009*	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Sûreté du Québec	**10**	**3**	**9**	**16**	**8**
Nombre de policiers	**11**	**3**	**17**	**40**	**10**
SPVM	**15**	**19**	**32**	**15**	**23**
Nombre de policiers	**21**	**33**	**69**	**23**	**43**
Corps municipaux	**8**	**14**	**32**	**25**	**30**
Nombre de policiers	**15**	**21**	**66**	**42**	**68**
Contrôleurs routiers	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Nombre d'agents	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Agents de protection de la faune	-	**0**	**0**	**0**	**0**
Nombre d'agents	-	**0**	**0**	**0**	**0**
TOTAL DOSSIERS EN CITATION	**33**	**36**	**73**	**56**	**61**
NOMBRE DE POLICIERS ET AGENTS	**47**	**57**	**152**	**105**	**121**

4.2.10 Les demandes d'excuse des policiers

Depuis le 15 juin 2006, date à laquelle le projet de loi 80 modifiant la Loi sur la police fut sanctionné, le législateur permet, sous réserve de certaines exceptions, à tout policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour un acte dérogatoire au *Code de déontologie des policiers du Québec* de demander que sa conduite soit excusée.

Le délai pour présenter une demande d'excuse varie selon la sanction imposée et court, pour toute sanction à l'exception de la période d'imposition d'une inhabilité, à partir de l'exécution de la sanction. Ainsi, un policier doit respecter un délai minimal de deux ans, si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, ou un délai minimal de trois ans, si la sanction consiste en une suspension ou une rétrogradation, avant de pouvoir présenter une telle demande. En ce qui concerne les policiers qui ont fait l'objet d'une période d'inhabilité, ils peuvent présenter leur demande d'excuse trois ans après l'expiration de leur période d'inhabilité. En cas de destitution, aucune autorisation d'excuse ne peut être délivrée.

Le Commissaire à la déontologie policière a, dans le processus établi, certains devoirs et pouvoirs. D'abord, lorsqu'une demande d'excuse est présentée au Comité de déontologie policière, il doit relever la date à laquelle a été imposée la sanction relative à l'acte dérogatoire pour lequel la demande est présentée. De plus, il doit vérifier si la procédure déontologique, incluant une plainte, est en cours concernant le policier demandant à être excusé. Enfin, il communique ensuite ces informations au greffier du Comité.

Par ailleurs, le Commissaire a le pouvoir de faire valoir des observations concernant la demande d'excuse présentée. Enfin, si un fait nouveau pouvant justifier l'annulation d'une décision accordant une excuse est ultérieurement découvert, le Commissaire pourrait réclamer la révision de cette décision.

Au cours du présent exercice financier, 54 demandes d'excuse ont été présentées. Les tableaux qui suivent répartissent ces demandes par corps de police, organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et par sanction.

DEMANDES D'EXCUSE REÇUES PAR LE COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

CORPS POLICIERS ET ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE	CUMULATIF ANNUEL DES DEMANDES	%
Sûreté du Québec	12	22,2 %
Service de police de la Ville de Montréal	29	53,7 %
Corps policiers municipaux	13	24,1 %
Constables spéciaux	-	0 %
Contrôleurs routiers	-	0 %
TOTAL	**54**	**100 %**

SANCTION FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE	CUMULATIF ANNUEL DES SANCTIONS[1]	%
Avertissement	9	10,0 %
Réprimande	11	12,4 %
Blâme	19	21,4 %
Suspension	50	56,2 %
Rétrogradation	-	-
TOTAL	**89**	**100 %**

DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE RELATIVEMENT AUX DEMANDES D'EXCUSE

DÉCISION	NOMBRE DES DÉCISIONS	%
Excuse accordée	57	87,7 %
Excuse refusée/irrecevable	8	12,3 %
TOTAL	**65**	**100 %**

1. Une demande d'excuse peut être faite pour plus d'une sanction à la fois.

4.3 DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

4.3.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation

Le Commissaire a le devoir, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou de prévenir leur répétition, d'attirer l'attention du ministre ou d'un directeur de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.

Au cours du présent exercice, le Commissaire a adressé deux recommandations à des directeurs de services de police concernant :

- la priorité accordée par les répartiteurs aux appels entrants;
- la fouille pour fins d'identification d'une personne interpellée pour une infraction à une loi ou un règlement de juridiction provinciale.

Par ailleurs, de façon plus ponctuelle, le Commissaire a formulé des recommandations dans des situations préjudiciables constatées, afin de compléter des enquêtes policières, que des dossiers soient soumis à l'appréciation d'un procureur aux poursuites criminelles et pénales, que des rapports d'accident soient corrigés ou qu'on indemnise des citoyens à la suite d'une erreur commise par un policier.

4.3.2 La diffusion des règles déontologiques

Le site Internet du Commissaire diffuse un code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la confusion ou la répétition de conduites dérogatoires.

De plus, les décisions récentes rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées sur ce site et auprès des médias.

En outre, des formations sont dispensées à toutes les nouvelles cohortes de policiers, d'agents de protection de la faune et de constables spéciaux.

Enfin, le Commissaire entretient des contacts réguliers avec les formateurs de ces institutions pour mettre à jour leurs connaissances en déontologie policière.

4.3.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants

Plusieurs activités visant à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires et intervenants, ont été tenues. En voici une liste sommaire :

- le Commissaire siège à titre de membre de la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec;
- le Commissaire rencontre les intervenants du milieu associatif, tel le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec;
- le Commissaire a participé à plusieurs rencontres avec des communautés culturelles lors de la Semaine d'actions contre le racisme;
- des rencontres régulières ont lieu avec les directions des services de police et leurs directions des affaires internes.

5.1 LES RESSOURCES HUMAINES

L'effectif régulier autorisé du Commissaire au 31 mars 2012 est de 37 postes. Or, 34 postes sont occupés par du personnel régulier. Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant celles-ci pour les deux derniers exercices financiers.

POSTES						
	Autorisés		**Occupés**		**Vacants**	
CATÉGORIES	***2010-2011***	***2011-2012***	***2010-2011***	***2011-2012***	***2010-2011***	***2011-2012***
Dirigeants et membres	2	2	2	2	0	0
Cadres	2	2	2	2	0	0
Avocats	7	7	7	7	0	0
Professionnels	14	15	12	13	2	2
Techniciens	2	1	2	1	0	0
Personnel de soutien	10	10	9	9	1	1
TOTAL	**37**	**37**	**34**	**34**	**3**	**3**

Les tableaux apparaissant ci-dessous indiquent pour la fin du présent exercice financier, le nombre d'employés admissibles à la retraite et des départs volontaires survenus au cours de la période visée.

NOMBRE D'EMPLOYÉS ADMISSIBLES À LA RETRAITE SANS RÉDUCTION				
	Régulier			
	Avant 2012-2013	***2012-2013***	***2013-2014***	***2014-2015***
TOTAL	4	5	5	4

Note : Sont incluses dans « Avant 2012-2013 » et « 2012-2013 » deux ententes de retraite signées pour 2012-2013.

Taux de départ volontaire	**9,38 %**
Nombre d'employés réguliers – Mars 2012	**32**

DÉPARTS VOLONTAIRES EN 2011-2012	
Mutations	1
Retraites	2
Démissions	0
TOTAL	**3**

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES

À la fin de l'année financière 2011-2012, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 653 381 $, les dépenses courantes se chiffraient à 453 389 $, aucune dépense en immobilisation, pour un grand total de 3 106 770 $.

SUPER-CATÉGORIES ET CATÉGORIES	*2010-2011*	*2011-2012*
Rémunération	2 548 192 $	2 653 381 $
Fonctionnement	460 479 $	453 389 $
Immobilisations	0 $	0 $
TOTAL DES DÉPENSES	**3 008 671 $**	**3 106 770 $**

Par ailleurs, le Commissaire a comptabilisé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par les services de police concernés pour un montant de 1 000 633 $. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux deux derniers exercices financiers :

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	*2009-2010*	*2010-2011*	*2011-2012*
Conciliation	304 384 $	334 784 $	391 759 $
Enquête	569 782 $	669 415 $	608 874 $
TOTAL	**874 166 $**	**1 004 199 $**	**1 000 633 $**

5.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

L'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique pour le Commissaire, notamment afin d'atteindre ses objectifs en matière d'amélioration de la qualité des services et de reddition de comptes.

Au cours de l'exercice financier 2010-2011, nous avions présenté au ministère de la Sécurité publique une étude préliminaire en vue d'une refonte de notre système de gestion et du processus de traitement des dossiers en déontologie policière.

En 2011-2012, un exercice d'optimisation des processus opérationnels a été réalisé afin de mieux cerner la portée du projet. La poursuite du projet devrait se continuer au cours du prochain exercice financier.

Entre-temps, nous avons mis en place une application informatique appelée JIRA laquelle contrôle le flux de travail et permet de consulter le contenu des dossiers directement à l'écran. Cette nouvelle application rend accessible pour tous, les documents qui dorénavant sont numérisés. Cette application constitue aussi un tableau de bord qui offre une vue d'ensemble du flux de travail dans les différents départements et permet aux gestionnaires de prendre des mesures correctrices lorsqu'il y a engorgement.

Enfin, nous avons complété l'installation d'un système de visioconférence, l'objectif poursuivi étant d'améliorer les communications entre nos bureaux de Québec et Montréal de même qu'avec notre clientèle en régions éloignées. Cette initiative s'inscrit aussi dans notre plan de développement durable visant une réduction de la consommation d'énergie dans les transports.

PARTIE SIX

Bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques

6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le Commissaire a reçu et disposé en 2011-2012 de 64 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A.2-1).

Au cours de cet exercice, une demande d'accès refusée, en tout ou en partie, a fait l'objet de demande de révision. Par ailleurs, au cours de la même période, il y a eu trois auditions de révision devant la Commission d'accès à l'information pour des demandes refusées (en tout ou en partie) par le Commissaire. Suivant les décisions de la Commission, le Commissaire peut se voir confirmer la décision rendue ou devoir, suivant l'ordonnance de la Commission, transmettre en tout ou en partie un document en litige. Au cours du présent exercice, la Commission a rendu une décision ordonnant au Commissaire de transmettre en partie les documents demandés.

Enfin, le Commissaire s'est conformé aux exigences prescrites par le Règlement sur la diffusion de l'information et de la protection des renseignements personnels apportant les modifications nécessaires à son site Internet.

De plus, en conformité avec le règlement cité précédemment, nous joignons en annexe (Annexe 5) le tableau divulguant les informations relatives aux demandes d'accès reçues au cours du présent exercice.

6.2 LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Le Commissaire s'est conformé en matière de protection des renseignements personnels aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

À cet égard, le Commissaire a poursuivi au cours du présent exercice financier, la sensibilisation de son équipe aux principaux aspects de la loi, particulièrement quant aux obligations et interdictions qui y sont prévues et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

Le Commissaire s'est aussi assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et des informations emmagasinées sur support informatique.

De plus, soulignons que des efforts ont été consentis par tous les membres du personnel du Commissaire afin que soient vigoureusement respectées les nouvelles mesures retenues qui

visent à assurer la sécurité des locaux et des équipements qu'on y retrouve.

Enfin, soucieux de la protection des renseignements qu'il a en sa possession, le Commissaire participe aux activités d'un comité créé en vue de l'élaboration d'une politique de sécurité informatique.

6.3 LE PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL SUR LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR AJOUTÉE

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent leurs droits et libertés. De plus, il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police, les organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et les minorités visibles[4].

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée. Plus particulièrement, il est interpellé, par la mesure 1.2 de ce plan d'action, en prenant des mesures pour réduire les risques de racisme et de discrimination par les forces de l'ordre et faciliter l'accès aux recours déontologiques en regard des plaintes alléguant racisme, discrimination et profilage racial.

6.3.1 Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial

Le Commissaire a reçu entre le 1er avril 2011 et le 31 mars 2012, 111 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ceci représentait 5,3 % de toutes les plaintes enregistrées pendant cette période.

La très grande majorité de ces plaintes a été déposée auprès du Commissaire à la seule initiative des citoyens. Toutefois, environ 8 % impliquaient des organismes d'aide, de soutien et de recherche non gouvernementaux, tel le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec.

Ces plaintes concernaient pour 57 % le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), 38 % d'autres corps de police municipaux et 5 % la Sûreté du Québec (SQ). Bien que pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci peut toucher toutes les régions du Québec.

---

4 BELLEMARE, Jacques (président), « *Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles* », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes répertoriées avaient pour origine 17 arrestations, 50 interceptions au *Code de la sécurité routière*, 21 interpellations de personnes et 23 diverses autres interventions.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le tableau qui suit le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2011-2012 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui soulèvent ces problématiques :

- Examen initial en cours 0
- Conciliations :
  - en cours 27
  - ententes réussies 27
- Enquêtes en cours 11
- Dossiers clos par le Commissaire :
  - absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation 6
  - à la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante 29
  - après conciliation ou enquête 9
  - révisions en cours devant le tribunal déontologique 0
- Citations devant le tribunal déontologique 8

Ainsi, on peut observer que dans l'intérêt public, le Commissaire a tenu des enquêtes dans un grand nombre de ces affaires. Toutefois, la conciliation a été aussi un mode efficace de règlement non judiciaire en l'espèce.

Les décisions des tribunaux déontologiques portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial :

Commissaire c. Joly et Guay, dossier 07-1172, (C.D.P. 27 octobre 2011).

Commissaire c. Langlois, dossier 09-1184, (C.D.P. 6 mars 2012).

6.3.2 L'éducation aux droits et l'accès aux recours déontologiques

Cette année, le Commissaire a collaboré à des activités d'informations organisées par la Ligue des Noirs du Québec. Il a également participé à des activités offertes par les organismes de défense des droits.

Par ailleurs, le Commissaire a assuré sa contribution aux travaux effectués par le Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial.

6.4 L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Commissaire est soucieux d'offrir aux personnes handicapées le meilleur accès possible à ses services. Par exemple, il s'est assuré qu'aucune barrière architecturale n'entrave l'accès à ses bureaux. Nos services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec notre personnel et tout au cours du processus déontologique, nous n'hésitons pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

Par ailleurs, conscients que les besoins d'information des personnes handicapées exigent parfois de recourir à des moyens adaptés, nous tentons, dans la mesure du possible, de respecter leurs préférences sur le choix du format demandé par nos interlocuteurs ou de convenir d'une solution appropriée.

6.5 LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Commissaire à la déontologie policière adoptait en janvier 1993 la *Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière*. Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'Office de la langue française, puis en 2003-2004 en raison, notamment, de la création d'un Comité permanent chargé de l'application de cette politique. Il doit rendre compte de ses activités au Commissaire. Ces principes sont l'objet d'une attention spéciale lors de l'établissement des exigences pour combler les emplois disponibles chez le Commissaire à la déontologie policière.

Au cours du présent exercice financier, le Commissaire a amorcé une révision en profondeur de sa politique linguistique.

6.6 L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

Le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu, conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (G.O.Q., Partie 2 [30 juin 1998], p. 3374), entré en vigueur le 1er septembre 1998, d'adopter le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint. Le texte de ce code est présenté à l'annexe 3 du présent rapport.

Or, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2011-2012.

6.7 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans la foulée du nouveau cadre de gestion instauré au sein de l'administration publique par la sanction, de la Loi sur le développement durable, le 19 avril 2006, le Commissaire à la déontologie policière a adopté un Plan d'action 2008-2013 qui respecte les préoccupations d'ordre environnemental, social et économique de la Stratégie gouvernementale de développement durable.

En effet, ce plan retient des actions et des gestes concrets pour poursuivre l'information, la sensibilisation et l'éducation du personnel ainsi que produire et consommer de façon responsable. Il peut être consulté sur le site Internet du Commissaire.

6.7.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2011-2012 sont les suivantes :

Informer, sensibiliser, éduquer

Objectif gouvernemental : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-être qui en facilitent la mise en œuvre.		
Objectif organisationnel : Sensibiliser son personnel aux principes de développement durable et le mobiliser en vue de contribuer à la stratégie gouvernementale.		
	Gestes	**Suivis**
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.	• Rappeler périodiquement au personnel les directives, politiques et pratiques du Commissaire en matière de développement durable.	Entrepris
Cibles et indicateurs	100 % de notre personnel doit être mobilisé, en veillant à ce qu'à toute rencontre du Comité de direction et de chacune des unités administratives, on présente et discute de l'état de mise en œuvre du Plan d'action du Commissaire et qu'on rappelle les directives, politiques et pratiques afférentes.	
Résultats de l'année	100 % de notre personnel a été mobilisé dans le cadre de présentations, discussions et rappels effectués lors de toutes les rencontres du Comité de direction et des unités administratives.	

Produire et consommer de façon responsable

Objectif gouvernemental : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.		
Objectif organisationnel : Favoriser l'adoption de directives et pratiques écoresponsables dans les activités courantes de l'institution.		
	Gestes	**Suivis**
Action 2 • Réduire la consommation d'énergie dans les transports.	• Privilégier l'utilisation des transports en commun. • Favoriser la location des véhicules les plus écologiques. • Interdire le « *surclassement* » lors de la location des véhicules.	Entrepris

	• Limiter l'utilisation des véhicules personnels. • Accroître les contrôles pour s'assurer du caractère essentiel et économique (ex.: regroupement des dossiers) des déplacements. • Réduire les rencontres en personne pour les réunions du Comité de direction et les différentes unités administratives, en procédant par conférences téléphoniques et visioconférences.	
• Favoriser la gestion optimale des ressources et des matières résiduelles.	• Optimiser les options d'alimentation des ordinateurs. • Assurer, lorsque possible, la fermeture de l'éclairage sur les lieux de travail et dans les locaux non occupés. • Renforcer nos pratiques de récupération multimatière.	Réalisé
• Réduire l'utilisation du papier.	• Promouvoir la réutilisation. • Utiliser l'impression recto verso. • Privilégier la lecture à l'écran. • Accentuer nos échanges en ligne et les transmissions électroniques de documents.	Entrepris
• Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable.	• Utiliser les guides d'achat de manière à faire des choix de consommation éclairés. • Favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables. • Informer les fournisseurs de biens et services des nouvelles exigences.	Entrepris
Cibles et indicateurs	Trois gestes concrets doivent être annuellement accomplis dans le sens des objectifs gouvernementaux et organisationnels sur la gestion environnementale et l'acquisition écoresponsable.	
Résultats de l'année	Les directives du Commissaire revues pour limiter la consommation dans les transports ont été appliquées de manière stricte, d'où : augmentation de l'utilisation du transport en commun (28 %) comparativement à l'exercice précédent, aucun surclassement lors de la location de véhicules n'a été autorisé, l'utilisation de véhicules personnels a été réduite et on s'est assuré du caractère essentiel et économique des déplacements. Nous avons utilisé les guides d'achat, les produits recyclés, recyclables ou rechargeables dans la mesure du possible.	

Résultats de l'année	Les ordinateurs et l'éclairage sur les lieux de travail sont éteints en dehors des heures de travail. Nos pratiques de récupération multimatière ont été renforcées. Les documents confidentiels sont déchiquetés et recyclés systématiquement. La lecture à l'écran est encouragée. Nous réutilisons le papier pour faire des blocs-notes et favorisons la réutilisation du papier pour les brouillons. L'impression recto verso est utilisée systématiquement, sauf pour les correspondances officielles. L'échange et la transmission électronique des informations et documents sont priorisés. Aussi, près de 80 % des plaintes déontologiques ont été reçues en ligne, les communications nécessaires entre le Commissaire et les services de police pour l'examen initial des plaintes sont effectuées par courriel. Nous avons mis en place le dossier électronique afin d'accroître notre efficacité et de diminuer l'impression de documents. Nous avons développé une application informatique appelée JIRA qui contrôle le flux de travail et permet de consulter le contenu des dossiers directement à l'écran. Ainsi, tous les documents sont numérisés aux différentes étapes du processus et ne sont plus systématiquement imprimés. Nous avons réexaminé et actualisé nos modes d'envois postaux des correspondances expédiées par le Commissaire en fonction de l'évolution de la technologie, et ce, afin de les rendre plus écologiques.

6.7.2 Les commentaires ou recommandations du Commissaire au développement durable

Le Commissaire à la déontologie policière n'a été visé, en 2011-2012, par aucun commentaire ou recommandation formulé par le Commissaire au développement durable.

6.8 LES ENGAGEMENTS ET LES RÉALISATIONS CONCERNANT L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF POUR LES ENTREPRISES

L'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises ne concerne pas, vu la nature de nos activités, le Commissaire à la déontologie policière.

6.9 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les coûts reliés à une conciliation ou une enquête sont, conformément à la loi, remboursés par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier visé par la plainte, selon les taux établis par règlement.

Le tarif applicable est basé sur un coût de revient des services rendus établi en 1997. Ce coût de revient est en voie de révision en 2012-2013.

Le 1er janvier 2012, le tarif applicable a été indexé de l'ordre de 2,66 % conformément à la Loi sur l'administration financière.

6.10 LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

En 2011-2012, le Commissaire a consacré au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Une déclaration a été transmise au ministère du Revenu tel qu'il est prescrit par la loi.

Les dépenses déclarées pour l'année fiscale 2011 totalisent 26 143 $.

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champs d'activité

Champ d'activité	2009	2010	2011
Favoriser le développement des compétences	20 443	24 178	26 143
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	25 456	954	0

Évolution des dépenses en formation

Année	Proportion de la masse salariale (%)	Jours de formation par personne	Montants alloués par personne
2009	1	1	1 350
2010	1	2	2 285
2011	1	1,5	1 634

Jours de formation selon les catégories d'emploi

Année	Cadres	Professionnels	Fonctionnaires
2009	23,5	10	6,5
2010	7	14	0
2011	11	12	0

6.11 LES MOYENS PRIS POUR ACTUALISER LA POLITIQUE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

Le Commissaire a entrepris, conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise, diverses démarches en vue d'éviter que des situations de harcèlement en milieu de travail ne compromettent la santé physique ou mentale des individus.

Ainsi, le Commissaire s'est-il assuré du respect de ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

6.12 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Conformément à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique :

« *Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise.* »

Rappelons également qu'en vertu de l'article 53 de cette même loi :

« *À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.* »

DONNÉES GLOBALES

L'embauche totale au cours de la période 2011-2012

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
Nombre total de personnes embauchées	0	2	1	0

Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2011

Effectif total (personnes)	34

MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Taux d'embauche des groupes cibles 2011-2012

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE 2011-2012	EMBAUCHES DE MEMBRES DE GROUPES CIBLES 2011-2012					
		COMMUNAUTÉS CULTURELLES	COMMUNAUTÉS ANGLOPHONES	COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	TOTAL	TAUX D'EMBAUCHE PAR STATUT D'EMPLOI
Régulier	0	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	2	0	0	0	0	0	0
Étudiant	1	1	0	0	0	1	100 %
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**33,3 %**
Taux d'embauche par groupe cible		**33,3 %**	**0**	**0**	**0**	**33,3 %**	

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2009-2010	0	0	0	0
2010-2011	0	0	0	0
2011-2012	0	0	100 %	0

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES CIBLES	2010		2011		2012	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL
Communautés culturelles	0	0	0	0	0	0
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Anglophones	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2011-2012

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	0	2	1	0	3
POURCENTAGE	**0**	**67 %**	**33 %**	**0**	**100 %**

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2012

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	PERSONNEL DES AGENTS DE LA PAIX	PERSONNEL OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers en place	4	20	1	9	0	0	34
Nombre de femmes en place	1	9	1	9	0	0	20
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	25 %	45 %	100 %	100 %	0 %	0 %	58,8 %

MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Au cours des trois dernières années, nous avons embauché du personnel régulier par recrutement à la suite de concours pour lesquels il est exigé une expérience policière. Peu de candidats provenant des groupes cibles ci-haut mentionnés posent leur candidature. Nous ne pouvons recruter qu'à partir des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de tels concours.

Au cours de l'exercice financier 2011-2012, aucun boni au rendement n'a été versé à un titulaire d'un emploi supérieur ni à un cadre.

ANNEXE 1

Le *Code de déontologie des policiers du Québec*[1]

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.
Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (L.R.Q., c. C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P13.1).

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

[1] Ce code est disponible sur le site Internet du Commissaire à la déontologie policière.

4° poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

5° manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;

2° faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;

3° porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;

4° abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;

5° détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;

2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

3° présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3° recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4° se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;

4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;

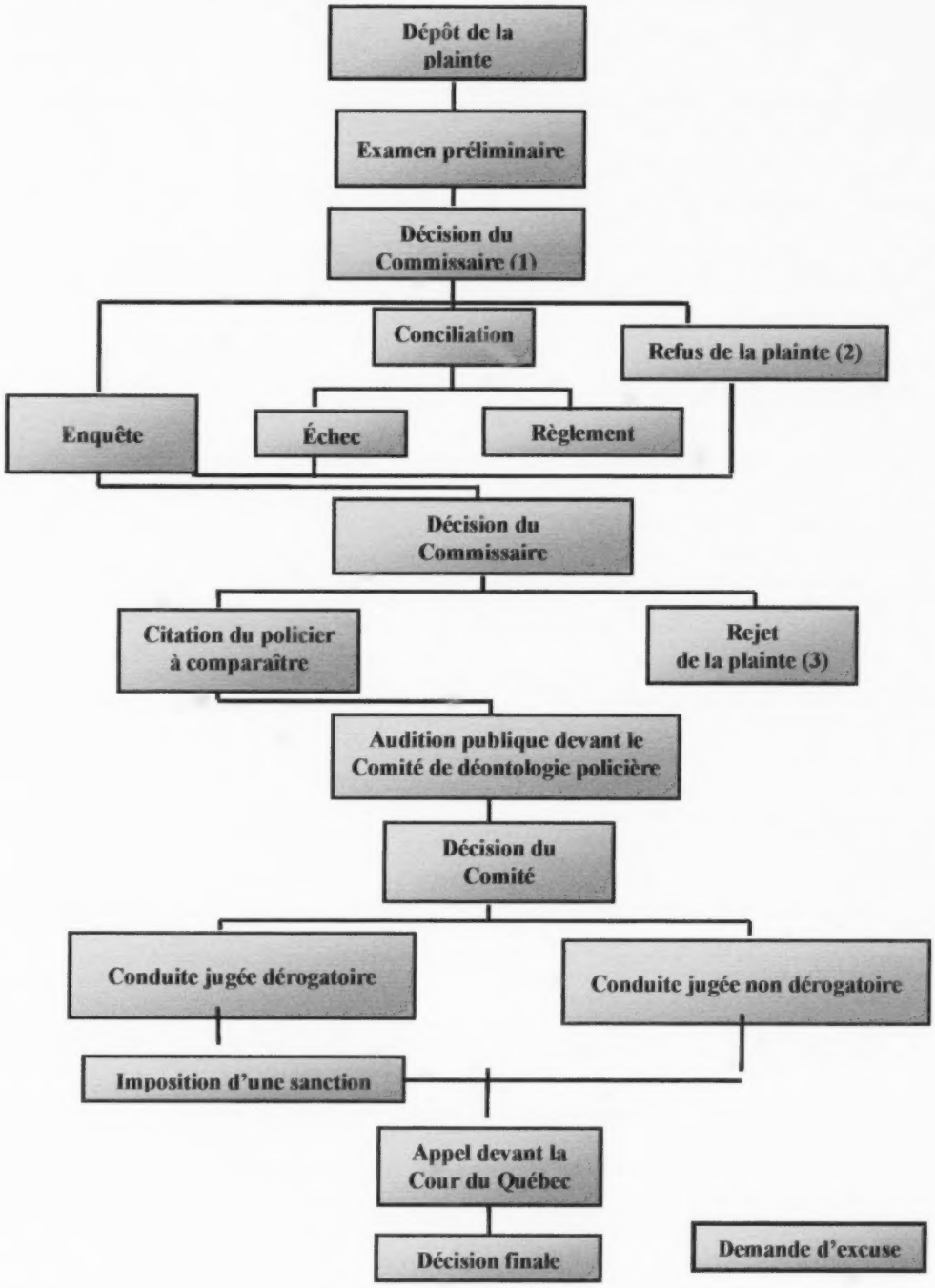
2° négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

12. Lorsqu'il constate où est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la police et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

14. Le présent Code entre en vigueur le 1er septembre 1990.

ANNEXE 2
Le diagramme de cheminement d'une plainte



1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de réviser la décision. Celle-ci sera alors finale et sans appel.
3. À cette étape, le plaignant peut demander révision d'une décision rendue par le Commissaire auprès du Comité de déontologie policière.

ANNEXE 3

Le *Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint*

1. Principes généraux

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le Code de déontologie des avocats et la Déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

2. Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier, ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1er avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

3. Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils ne peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi l'autorise.

Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

Québec

Commissaire à la déontologie policière

PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013
SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2011-2012

Mission : *Traiter avec impartialité, équité et diligence les plaintes déontologiques reçues à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers du Québec.*

Vision : *Une institution accessible à tous les citoyens, performante et dont les actions sont axées sur la prévention.*

ENJEUX

LA COMPRÉHENSION DU SYSTÈME DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE ET DU RÔLE DU COMMISSAIRE

L'APPROCHE PRÉVENTIVE POUR ASSURER LE RESPECT DU CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

LA CAPACITÉ DE RÉALISER LA MISSION DANS UN CONTEXTE DE DIMINUTION ET DE RARETÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

ORIENTATIONS

FAVORISER LA PARTICIPATION DES CITOYENS AU SYSTÈME DE SURVEILLANCE CIVILE DES POLICIERS, AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE, CONSTABLES SPÉCIAUX ET CONTRÔLEURS ROUTIERS DU QUÉBEC

SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE NORMES ÉLEVÉES DE CONSCIENCE PROFESSIONNELLE ET D'UNE CULTURE DE RESPECT DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

OFFRIR DES SERVICES EFFICACES ET PERFORMANTS

AXES, OBJECTIFS ET RÉSULTATS

Information des citoyens

- Sensibiliser les citoyens quant à l'importance du système de déontologie policière et s'assurer que les personnes qui veulent porter plainte disposent de toutes les informations nécessaires.
  - Accroissement de 12,4 % de la fréquentation de notre site Internet.
  - Augmentation sans précédent des plaintes déontologiques de 6,95 %.
  - Toute demande des médias reçoit un suivi dans les meilleurs délais.
  - La conception d'un sondage auprès des citoyens ou des plaignants fait partie des objectifs que le Commissaire entend réaliser au cours des prochains mois.

Actions spécifiques visant les clientèles ciblées

- Miser sur la collaboration des groupes dédiés à la défense des droits et libertés pour rejoindre les citoyens fragilisés et/ou vivant une situation d'exclusion.
  - Rencontres et participation aux activités de la Ligue des Noirs et du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).
  - Communication et envoi de documents institutionnels à de nombreux groupes de défenses des droits (plus de 55 groupes ont été rejoints).

Activités de formation

- Participer à la formation dispensée aux corps policiers et autres services concernés afin d'assurer le respect des règles déontologiques et répondre au contexte spécifique de leurs champs d'activités.
  - Formations dispensées à toutes les nouvelles cohortes de policiers, constables spéciaux et agents de protection de la faune, ainsi qu'aux membres enquêteurs de l'UPAC.
  - Mise en œuvre d'un cours sur la conciliation à l'École nationale de police du Québec.

Actions pour contrer le profilage racial et les autres formes de discrimination

- Participer activement aux groupes de travail impliquant les milieux gouvernementaux, policiers et autres intervenants en matière de lutte contre le profilage racial et les autres formes de discrimination.
  - Traitement de 111 plaintes déontologiques alléguant racisme, discrimination ou profilage racial.
  - Présentation et diffusion de bilans et d'observations sur les plaintes en question et nos résultats devant les tribunaux déontologiques à leurs égards.
  - Participation au Comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial.

Processus administratifs et technologiques

- Améliorer les processus administratifs et favoriser l'utilisation des technologies.
  - Près de 80 % des plaintes déontologiques ont été reçues en ligne.
  - Les communications électroniques et la numérisation des documents sont privilégiées à chaque étape du processus.
  - La visioconférence est utilisée lorsque possible pour certaines conciliations.

Gestion des savoirs et des compétences

- Assurer le transfert des connaissances et disposer des compétences nécessaires à la réalisation de la mission (qualitativement et quantitativement).
- Le transfert de connaissances a été complété alors qu'ont été remplacés les employés qui ont pris leur retraite (2).

Québec

Commissaire à la déontologie policière

Informations exigées par le paragraphe 4 a) de l'article 2 du Règlement sur la diffusion
Demandes d'accès aux documents, renseignements personnels et demandes de rectification aux renseignements personnels
Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

		Nature de la demande											
Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2011-04-14	2011-05-04	X			X		X						
2011-04-19	2011-05-04	X			X		X						
2011-05-17	2011-06-07	X			X		X						
2011-05-18	2011-06-07	X			X			X			Référée		
2011-05-16	2011-06-07	X			X		X						
2011-06-01	2011-06-17	X			X				X	28(1), (3)			
2011-05-11	2011-06-07	X			X			X			Référée		
2011-06-16	2011-06-22		X		X						Aucun document		
2011-07-08	2011-07-13	X							X	28, 53, 54			
2011-07-04	2011-07-14	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2011-07-13	2011-07-21	X						X		47(4), 48	Référée		
2011-06-23	2011-07-21		X		X				X		Aucun document		
2011-07-22	2011-08-02	X			X			X		47(4), 48	Référée		

		Nature de la demande											
Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2011-07-12	2011-08-02	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2011-07-29	2011-08-02	X			X				X	47(4), 48			
2011-08-30	2011-08-31	X			X		X						
2011-08-08	2011-08-31	X			X		X						
2011-08-16	2011-08-31	X			X				X		Aucun document		
2011-08-22	2011-08-31	X			X				X	28, 53, 54, 56, 59			
2011-09-02	2011-09-21	X			X		X						
2011-09-13	2011-10-03	X			X				X		Aucun document		
2011-09-23	2011-10-06		X		X				X	28, 32, 53, 54, 56, 59			
2011-09-21	2011-10-06	X					X						
2011-09-29	2011-10-06	X					X						
2011-09-26	2011-10-07	X					X						
2011-09-09	2011-10-07	X							X	47(4), 48	Référée		
2011-09-29	2011-10-07		X		X				X		Référée		
2011-09-29	2011-10-18	X			X				X	47(4), 48	Référée		

		Nature de la demande											
Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2011-10-03	2011-10-19	X			X				X	28(1), (3), 47(4), 48, 53, 54, 59	Référée		
2011-10-21	2011-11-18	X			X		X						
2011-10-14	2011-11-18	X			X			X			Référée		
2011-10-18	2011-11-18	X			X		X						
2012-01-17	2012-02-07	X			X		X						
2011-11-21	2011-12-08	X			X		X						
2011-11-17	2011-12-08	X			X		X						
2011-11-17	2011-12-14	X							X		Aucun document		
2011-11-28													X
2011-12-08	2011-12-15		X		X				X				
2011-11-28	2011-12-15	X			X		X						
2011-12-13	2012-01-04	X			X		X						
2011-12-13	2012-01-04		X		X		X						
2011-12-14	2012-01-05	X			X				X	28, 53, 54, 56, 59			
2012-01-09	2012-02-01	X					X						

		Nature de la demande											
Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2011-12-14	2012-01-09	X							X	47(4), 48	Référée		
2011-12-28	2012-01-09	X						X		47(4), 48	Référée		
2011-12-15	2012-01-12	X			X				X	28, 53, 54, 56, 59			
2012-01-11	2012-01-27	X			X		X						
2012-01-19	2012-01-27		X		X				X	28, 32, 53, 54, 56, 59			
2012-01-27	2012-01-30	X							X	47(4), 48	Référée		
2012-01-06	2012-01-30	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2012-01-17	2012-01-30	X					X						
2012-01-18	2012-01-30	X	X						X				
2012-01-30	2012-02-15	X							X	47(4), 48	Référée		
2012-02-01	2012-02-16	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2012-01-31	2012-02-24	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2012-02-06	2012-02-24	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2012-02-10	2012-03-07	X			X					15	Référée		
2012-02-22	2012-03-07		X						X	28, 32, 53, 54			
2012-03-05	2012-03-05	X					X						

		Nature de la demande											
Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2012-02-13	2012-03-05	X					X						
2012-03-01	2012-03-07	X						X			Référée		
2012-02-28	2012-03-12	X						X		47(4), 48	Référée		
2012-03-12	2012-03-26		X						X	28, 32, 53, 54, 56, 59			
2012-03-08	2012-03-26		X						X	28, 32, 53, 54, 56, 59			
2012-03-08	2012-03-26	X	X						X	28, 32, 53, 54, 56, 59			